



Notizie sindacali online a cura degli iscritti CSA- Regioni e Autonomie Locali di Torino e Provincia

Lasciano la CISL oltre 400 iscritti, più di 80 RSU e diversi dirigenti

Non si ferma la lenta, ma inarrestabile, fuoriuscita di quadri sindacali, operatori e iscritti alla Federazione della Cisl “Funzione Pubblica” di Torino e del Canavese

All’inizio dell’anno oltre 450 iscritti e svariate RSU della Cisl Sanità, in aperto contrasto con le scelte dell’attuale gruppo dirigente della Cisl Funzione Pubblica di Torino, hanno disdetto la delega all’organizzazione per aderire ad un altro sindacato.

Oggi, altri 400 (e forse più) lavoratrici e lavoratori dei Comuni, Enti e Aziende pubbliche e dei Servizi alla Persona, insieme ad un gruppo di dirigenti e operatori sindacali hanno deciso di “*autosospendere*” l’iscrizione alla Cisl Fp e hanno interrotto ogni tipo di rappresentanza e attività sindacale per conto della stessa.

“Una scelta che non mette in discussione i valori fondanti della Cisl, bensì le strategie politico-sindacali, messe in atto dai Dirigenti della stessa Federazione Cisl Fp, a partire dal livello nazionale fino a quello territoriale di Torino, che calpestano, deridono e distruggono i principi della partecipazione, della democrazia e della solidarietà”.

Gli “*artefici*” di questo terremoto dicono in sostanza che si sono stancati di assistere alla lenta e inesorabile demolizione della Federazione FP CISL di Torino, faticosamente costruita negli anni.

Infatti, molti di questi “*attori*”, facenti parte del gruppo dirigente degli anni passati, sono stati allonta-

nati, messi a tacere, delegitimati, intimoriti.

Importanti settori di questa Federazione se ne sono andati dalla Cisl Fp, nell’indifferenza dell’organizzazione, fino al livello nazionale.

“Pezzi” importanti di storia della Sanità, dagli Ospedali ai Territori, sono stati costretti ad abbandonare il terreno faticosamente guadagnato in anni di lotta e di crescita di consensi.

I “disobbedienti” sostengono che la Federazione Cisl FP di Torino ha sostituito il dialogo con gli iscritti, il confronto democratico negli organismi, con relazioni di tipo produttivistico e si è trasformata in una “azienda” e come tale si comporta.

I contenuti e i metodi della partecipazione sindacale, a parere dei “fuoriusciti”, sono stati sostituiti dalla semplice “conta” delle deleghe.

La partecipazione, il confronto e il dissenso, valori fondanti dello Statuto della Cisl, sono stati sostituiti, nella Fp Cisl di Torino (e nazionale), dalla riverenza e obbedienza al “capo”.

La linfa vitale della democrazia interna, del libero confronto, del ricambio dei dirigenti sindacali, previsto dagli statuti è stato cancellato anche nella pratica congressuale.

Alcuni dei dirigenti sindacali che rappresentano questo malessere, provengono da esperienze e da tensioni ideali che

hanno sorretto e giustificato la loro militanza e il loro permanere nell’organizzazione in tutti questi anni, anche nei momenti più critici.

Oggi però per questi operatori, quadri sindacali, RSU, iscritti, la misura è colma. Secondo questi, “al disorientamento si è aggiunto l’incredibile silenzio dell’attuale Dirigenza della Federazione Cisl Fp, che non da voce al dissenso interno, alla rabbia e alle rivendicazioni, in particolare dei lavoratori che ergono dei Servizi ai cittadini, sia di tipo amministrativo, sia dei Servizi alla persona.”

Questa strategia ha minato il significato di “militanza” e di “rappresentanza” nella Cisl, che su questo terreno, nel recente passato, si era fatta paladina di queste istanze.

Tutto questo e la nuova organizzazione che la Federazione Cisl Fp di Torino si vuole dare, a detta dei “fuoriusciti”, allontana sempre di più il sindacato dai posti di lavoro.

Anche per questo hanno deciso di non partecipare a tale progetto e di conseguenza lasciano la Cisl Fp di Torino e Canavese e danno vita ad una nuova esperienza sindacale, più vicina alle esigenze e alle aspettative lavoratrici e lavoratori dei Comuni, Enti e Aziende pubbliche e dei Servizi alla Persona.

La redazione

Semplificato il reclutamento

LAVORO PUBBLICO - Nel disegno di legge più flessibilità negli incarichi dirigenziali

Semplificazione delle procedure di reclutamento del personale nella p.a. Il consiglio dei ministri di lunedì scorso ha approvato, su proposta del ministro per la pubblica amministrazione e semplificazione, Gianpiero D'Aria, un disegno di legge in tema di lavoro pubblico che persegue l'obiettivo di adottare soluzioni volte alla semplificazione dei meccanismi di assunzione e delle procedure di mobilità volontaria all'interno delle pubbliche amministrazioni. In materia di acquisizione di personale, spiega una nota di palazzo Chigi, sono disciplinate a regime le procedure di reclutamento, precisando i limiti della riserva di posti per titolari di rapporti di lavoro a tempo determinato e dell'utilizzazione di graduatorie concorsuali.

C'è poi un pacchetto di norme di semplificazione di vario genere. Alcune puntano a favorire e ampliare l'utilizzo di dirigenti in posizioni di fuori ruolo o comando, allo scopo di favorire la valorizzazione delle professionalità dirigenziali, la rotazione e l'acquisizione di esperienze differenziate, oltre a una maggiore flessibilità per le singole amministrazioni nel conferimento degli incarichi ai dirigenti appartenenti ad altre amministrazioni; sono poi messi nero su bianco i criteri di regolamentazione delle priorità tra categorie riservatarie da applicare ai concorsi pubblici; al via anche la semplificazione delle procedure di autorizzazione a bandire e ad assumere per le amministrazioni centrali e le semplificazioni delle procedure di mobilità volontaria tra amministrazioni pubbliche.

Disco verde infine al monitoraggio, da parte del dipartimento della Funzione pubblica, delle graduatorie concorsuali vigenti al fine di favorire l'assunzione dei vincitori. Il ddl contiene infine disposizioni in materia di protezione civile, in particolare sul soccor-

so pubblico integrato con mezzi aerei e prevenzione incendi per le attività a rischio di incidente rilevante. Ferme restando le competenze delle regioni e delle province autonome in materia di soccorso sanitario, si legge nella nota, il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, in contesti di particolare difficoltà operativa e di pericolo per l'incolumità delle persone, può realizzare interventi di soccorso pubblico integrato con le regioni e le province autonome utilizzando la propria componente aerea. Gli accordi per disciplinare lo svolgimento di tale attività

sono stipulati tra il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile del ministero dell'interno e le regioni e le province autonome che vi abbiano interesse. I relativi oneri finanziari sono a carico delle regioni e delle province autonome. Sono fatte salve le funzioni riservate al Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico.

Sono inoltre previste norme che riguardano l'alienazione e la rottamazione di veicoli sequestrati per illecito amministrativo e misure per gli affari esteri in materia di razionalizzazione della spesa relativa al personale in servizio all'estero.

Fonte: Italia Oggi

Vestizione e tempo di lavoro

Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza 16 maggio 2013, n. 11828

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza 16 maggio 2013, n. 11828, conferma il consolidato orientamento giurisprudenziale - valido per tutti i datori di lavoro e lavoratori (nel privato, come nel pubblico) - secondo il quale:

"... deve rilevarsi che la vestizione degli indumenti di lavoro (e, più in generale, della divisa aziendale) costituisce un'operazione preparatoria della prestazione di lavoro e ad essa strumentale. La consolidata giurisprudenza della Sezione lavoro ritiene che al fine di valutare se il tempo occorrente per tale operazione debba essere retribuito o meno, occorre far riferimento alla disciplina contrattuale specifica. In particolare, ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo ed il luogo ove indossare la divisa o gli indumenti (anche eventualmente presso la propria abitazione, prima di recarsi al lavoro), la relativa operazione fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgi-

**UN POLITICO ITALIANO
NON SAI MAI COME
LA PENSA, FINCHÉ
NON SMETTISCE.**



mento dell'attività lavorativa, e come tale il tempo necessario per il suo compimento non deve essere retribuito. Se, invece, le modalità esecutive di detta operazione sono imposte dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, l'operazione stessa rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa necessario deve essere retribuito (Cass. 10.09.10 n. 19358, 9.09.06 n. 19273 e 21.10.03 n. 15734)".

A cura di Roberto Loiacono

Tetto al personale ad ampio raggio

Risorse umane. La portata dei vincoli

I vincoli di spesa del personale previsti per gli enti sottoposti al Patto di stabilità interno trovano immediata e uniforme applicazione anche nei piccoli Comuni con popolazione inferiore a 5mila abitanti, per i quali si applicano a decorrere da quest'anno le regole di finanza pubblica previste dall'articolo 16, comma 31, DI 138/11 (convertito dalla legge 148/11).

Con la deliberazione n. 256/13, la sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Toscana, richiamando un parere precedentemente espresso dalla Sezione autonomie, sostiene che l'assenza di specifiche disposizioni di diritto intertemporale in ordine all'applicazione dei nuovi vincoli di spesa di personale «non consente di legittimare interpretazioni additive o derogatorie dell'articolo 76, comma 7, del DI 112/08».

I vincoli pubblicistici imposti agli enti soggetti al patto di stabilità si applicano dunque dal 2013 anche ai Comuni con popolazione compresa fra 1.001 e 5mila abitanti, indipendentemente dall'esistenza di eventuali procedure concorsuali perfezionate nell'esercizio precedente. Anche i piccoli Comuni sono pertanto tenuti a osservare le regole dell'articolo 1, comma 557, della legge Finanziaria 2007, che impongono la riduzione della spesa di personale rispetto all'eserci-

zio precedente, nonché l'articolo 76, comma 7, del DI 112/08 che fissa il tetto massimo per le assunzioni a tempo indeterminato nel 40% della spesa corrispondente alle cessazioni intervenute l'anno prima. L'orientamento espresso dai magistrati contabili si contrappone all'interpretazione della Ragioneria generale dello Stato (nota del 26 febbraio 2013, n. 927), con la quale si legittimava l'assunzione di personale all'esito di concorsi avviati nel 2012, nell'ambito di atti programmatori sul fabbisogno di per-

sonale, conclusi con l'approvazione della graduatoria finale nello stesso anno.

Secondo la Corte, le ragioni di contenimento della spesa pubblica devono essere considerate prioritarie rispetto a valutazioni di merito riferite alla fase di prima applicazione della nuova disciplina in capo ai piccoli enti. L'estensione delle regole del Patto ai piccoli Comuni è infatti avvenuta, sostengono i giudici, assicurando comunque un congruo arco temporale durante il quale gli stessi enti hanno potuto riprogrammare i livelli di spesa e le procedure di reclutamento del personale.

Fonte: Il Sole 24 Ore

Patto di stabilità 2013, ai comuni trenta giorni per il monitoraggio

Un decreto del Mef sull'invio dei dati. Secondo step fissato a gennaio 2014

Il Mef ha approvato le regole per il monitoraggio e la certificazione del Patto di stabilità interno 2013 da parte delle regioni e delle province autonome. Il decreto è stato anticipato sul sito della Rgs, in attesa di trovare posto in Gazzetta Ufficiale. E proprio la pubblicazione del provvedimento farà scattare il conto alla rovescia per il primo invio di dati a Via XX Settembre, che dovrà avvenire nei 30 giorni successivi. Il secondo step scadrà, invece, entro un mese dalla chiusura del secondo semestre, ovvero il 30 gennaio 2014. La certificazione finale, infine, dovrà essere inviata entro il prossimo 31 marzo. Eventuali inadempienze nella trasmissione dei prospetti determinate da ritardi nella pubblicazione dell'applicazione web non saranno, comunque, imputabili agli enti.

A livello di contenuti, la principale novità è rappresentata dall'introduzione, accanto a quello di competenza finanziaria, di un obiettivo in termini di tetto di spesa eurocompatibile. A tal fine, si dovrà procedere alla somma: a) degli impegni di parte corrente, al netto dei trasferimenti, delle spese

per imposte e tasse e per oneri straordinari della gestione corrente; b) dei pagamenti per trasferimenti correnti, per imposte e tasse e per gli oneri straordinari della gestione corrente; c) dei pagamenti in conto capitale escluse le spese per concessione di crediti, per l'acquisto di titoli, di partecipazioni azionarie e per conferimenti. Per la rilevazione dei dati, i modelli sono quindi articolati in tre distinte sezioni, i cui totali netti concorrono a determinare il risultato, da confrontarsi, a fine esercizio, con l'obiettivo annuale. In ciascuna sezione sono previste le voci riguardanti le spese che non concorrono alla definizione del tetto e delle spese non soggette al Patto. Un'ulteriore scadenza è prevista per il 31 ottobre: entro tale data, infatti, le regioni dovranno comunicare al Mef l'importo definitivo degli spazi finanziari assegnati agli enti locali a valere sul Patto regionale verticale. In proposito, l'allegato al decreto precisa che i governatori potranno cedere ulteriori quote, ma non ridurre quelle attribuite con il Patto incentivato entro lo scorso 30 giugno.

Fonte: Italia Oggi



Dentrolenotizie.it

Notizie sindacali online
a cura degli iscritti
CSA Enti e Autonomie Locali

Precari, riserva del 50% nei concorsi

Selezioni al via solo dopo il monitoraggio - Interessati oltre 150mila lavoratori

Un percorso in tre mosse, con un monitoraggio, selezioni ad hoc fino al 31 dicembre 2015, e possibilità di bandire selezioni riservando una quota del 50% ai precari che, secondo l'ultima fotografia dell'Aran, nel 2011 hanno superato le 155mila unità (su un totale di oltre tre milioni di dipendenti pubblici a tempo indeterminato). Oltre 86mila, 86.122 persone per l'esattezza, sono lavoratori con contratti a tempo determinato; i collaboratori coordinati e continuativi sono 42.409 unità; 17.998 gli addetti ai lavori socialmente utili (Lsu); 9.346 gli interinali, fino ad arrivare agli appena 345 lavoratori con contratti di formazione e lavoro.

«I precari nella Pa sono quasi sempre giovani, salvo il caso del settore della ricerca; sono più presenti nelle Regioni e negli enti locali, ma negli ultimi cinque e sei anni c'è stata una loro sensibile riduzione», sottolinea il presidente dell'Aran, Sergio Gasparrini. In ogni caso il precariato pubblico è differente da quello privato: «Nella Pa è una sorta di anticamera per la stabilizzazione – spiega Gasparrini – mentre nel privato chi viene assunto con contratto flessibile è ben consapevole delle difficoltà di essere poi stabilizzato».

Ovviamente, non tutti gli oltre 155mila precari pubblici (censiti attraverso l'ultimo conto annuale dello Stato) potranno aspirare a partecipare alle selezioni riservate previste dal pac-

chetto sul pubblico impiego del ministro Gianpiero D'Alia. È stabilito, in partenza, un monitoraggio pre-

ventivo da parte della Funzione pubblica; e poi ci sono requisiti specifici. Per esempio, per accedere ai concorsi riservati (fino al 31 dicembre 2015) bisognerà essere titolari di contratto a tempo determinato e aver maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici.

Su pressing del Pdl, contrario a una stabilizzazione generalizzata dei precari, è previsto che il dipartimento della Funzione pubblica avvii un apposito monitoraggio telematico. Non solo dei precari, ma anche dei vincitori e degli idonei collocati in graduatorie concorsuali vigenti per assunzioni a tempo determinato (le nuove norme prorogano fino al 31 dicembre



È UN PÒ COME
AL SUPERMERCATO:
OGNI VOLTA CHE
MI OFFRONO
UN NUOVO LAVORO
MI TOCCA CONTROLLARE
LA DATA DI SCADENZA

2015 l'efficacia delle vigenti graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato).

Le pubbliche amministrazioni, che intendono avvalersi delle selezioni riservate, sono obbligate a fornire a palazzo Vidoni tutte le informazioni richieste. Si prevede poi, fino al 31 dicembre 2015, la possibilità di bandire, nel rispetto dei vincoli finanziari e normativi vigenti, procedure concorsuali, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale riservate al 50% ai precari con contratto a tempo determinato in possesso, come detto, di tre anni di servizio negli ultimi cinque. Per i lavoratori socialmente utili è poi previsto che ciascuna Regione predisponga un elenco secondo criteri di priorità volti a favorire l'anzianità anagrafica. Fino al 31 dicembre 2015 gli enti territoriali che hanno vuoti di organico possono stabilizzarli, anche con contratti a tempo parziale. A regime, poi, si prevede la possibilità di bandire selezioni pubbliche con riserva del 50% dei posti per i precari (sempre con tre anni di servizio negli ultimi cinque).

Fonte: Il Sole 24 Ore

Previdenza integrativa

L'ordinanza n. 13051, depositata in data 24 maggio 2013, della Corte di Cassazione, sezione lavoro, ribadisce le caratteristiche della previdenza integrativa; in particolare che:

- le contribuzioni dei datori di lavoro al finanziamento dei fondi non possono definirsi "emolumenti retributivi con funzione previdenziale", ma sono strutturalmente contributi di natura previdenziale;
- i versamenti effettuati dal datore di lavoro (ai fondi di previdenza complementare, quali che siano) non sono assoggettati a contribuzione obbligatoria, ma solo ad un contributo di solidarietà, così escludendo che questi abbiano natura retributiva;
- gli stessi non concorrono a for-

Pensioni irraggiungibili !



mare il reddito da lavoro dipendente a fini fiscali, ai sensi del d.lgs. n. 314 del 1997 (art. 3, comma 2, lett. a);

- le somme in contesto, pertanto, non vanno incluse nel computo delle indennità spettanti alla fine del rapporto di lavoro.



Congedo parentale anche a ore

Lo ha chiarito il ministero del lavoro illustrando le novità della legge di stabilità 2013

Sì alla frazionabilità ad ore del congedo parentale, ma serve un accordo sindacale che la disciplini. Un accordo, tuttavia, non necessariamente nazionale (il Ccnl) ma anche solo territoriale o addirittura aziendale. Il via libera è arrivato dal ministero del lavoro (interpello n. 25/2013) che, nell'illustrare la novità della legge di stabilità per il 2013, ha precisato che essa ha delegato la contrattazione collettiva al compito di fissare modalità e criteri per il computo su base oraria del congedo parentale, senza però circoscriverne la competenza a uno specifico livello.

Il congedo parentale è il diritto di astenersi dal lavoro che spetta a ciascun genitore, per ogni bimbo, nei suoi primi otto anni di vita. Il periodo di astensione, tra i due genitori, non può superare i dieci mesi, fermo restando che alla madre spetta un periodo massimo di sei mesi e al papà di sette. Ne hanno diritto i lavoratrici/lavoratori dipendenti a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere; non spetta ai genitori disoccupati o sospesi, ai genitori lavoratori domestici, ai genitori lavoratori a domicilio. Nel caso in cui il rapporto cessi all'inizio o durante il periodo di fruizione del congedo, il diritto al congedo viene meno dal momento in cui è cessato il rapporto di lavoro. Il congedo compete ai genitori naturali entro i primi otto anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due non superiore a dieci mesi, aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto compete:

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette, dalla nascita del figlio, se lo stesso si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato

non inferiore a tre mesi

- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a decorrere dal giorno successivo al parto), e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi; ai lavoratori dipendenti, genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta, con le stesse modalità dei genitori naturali, e cioè entro i primi otto anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

I genitori naturali possono usufruire del congedo:

- entro i primi tre anni di età del bambino per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di sei mesi percependo un importo di indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile;
- dai tre anni e un giorno agli otto anni di età del bambino, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi tre anni, o per la parte non fruibile, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione (euro 16.101 nel 2013);

genitori adottivi o affidatari, possono usufruire dell'indennità per congedo parentale al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile: entro i tre anni dall'ingresso in famiglia del minore, indipendentemente dalle condizioni di reddito del richiedente, per un periodo di congedo complessivo di sei mesi tra i due genitori; dai tre anni e un giorno agli otto anni dall'ingresso in famiglia del bambino nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi tre anni

NEGLI ULTIMI
60 ANNI, LE DONNE
HANNO PUNTATO
TUTTO SULLA PARITÀ
CON L'UOMO.

DA QUI
SI INTUISCE
LA LORO NATURALE
MANCANZA
DI AMBIZIONI.



dall'ingresso in famiglia, o per la parte non fruibile, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione (euro 16.101 nel 2013).

La frazionabilità a ore.

Il congedo è disciplinato dal T.u. maternità approvato dal dlgs n. 151/01, innovato dal 1° gennaio dalla legge di stabilità 2013. L'art. 1, comma 339 della legge n. 228/12, in particolare, con l'inserimento del comma 1-bis all'articolo 32, ha previsto che la contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. In realtà si tratta di una novità che era già stata prevista dal dl n. 216/12 che però non è mai stato convertito in legge. Inoltre, con l'introduzione del comma 4-bis allo stesso articolo 32, la legge di stabilità 2013 ha previsto pure che durante il periodo di congedo il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

Sufficiente l'accordo aziendale.

Riguardo alla possibilità di frazionare a ore, il ministero ha risposto affermativamente facendo presente che, a differenza di quanto previsto da altre discipline, e in particolare a differenza del dlgs n. 66/03 in materia di orario di lavoro in cui è richiesto il

(continua a pag.6)

**Congedo parentale anche a ore
Lo ha chiarito il ministero del lavoro
illustrando le novità della legge di stabilità 2013**
(continua da pagina 5)

livello «nazionale» della contrattazione, il dlgs n. 151/2001, all'art. 32, fa semplicemente riferimento alla contrattazione «di settore».

Il ministero fa notare che, nello stesso dlgs n. 151 il «settore» è più volte utilizzato, da un lato, per distinguere l'applicabilità degli istituti relativi ai riposi, permessi e congedi per ciò che attiene al settore pubblico e privato; dall'altro per individuare l'ambito di appartenenza dell'impresa a un determinato «settore produttivo»: per esempio, così avviene nel caso dell'art. 78, comma 2 (pubblici servizi di trasporto e settore elettrico), dell'art. 79, comma 1, lett. a) (settore dell'industria, del credito e assicurazioni, dell'artigianato, marittimi, spettacolo).

In virtù di tanto, conclude il ministero, stante l'assenza di un esplicito riferimento al livello «nazionale» della contrattazione, non vi sono motivi ostativi a una interpretazione in virtù della quale i contratti collettivi abilitati a disciplinare «le modalità di fruizione del congedo parentale di cui al comma 1 (dell'art. 32, dlgs n. 151/2001) su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa» possano essere anche i contratti collettivi di secondo livello.

A cura di Roberto Loiacono

**IL PRIMO HAMBURGER
IN PROVETTA**



Progettazione, stop agli incarichi tra Pa - Consiglio di Stato: è necessaria la gara

Stop agli incarichi diretti tra Pa.

Società di ingegneria (Oice) e professionisti vincono una storica battaglia contro l'assegnazione di servizi di progettazione tra le amministrazioni, senza passare per il mercato con la pubblicazione di una gara.

Con la sentenza 3849 del 15 luglio 2013 il Consiglio di Stato ha affermato che sono in via generale vietati gli accordi diretti tra amministrazioni (ex articolo 15 legge 241/1990) per lo svolgimento di un servizio se c'è il versamento di un corrispettivo e se tale servizio può essere reperito anche sul mercato. In questi casi, è il principio stabilito dalla sentenza, è necessaria una gara pubblica per l'affidamento dell'incarico.

Unica eccezione, che giustifica dunque l'incarico diretto, è la presenza di un «interesse comune» tra le due amministrazioni, come ad esempio una Asl che affida un incarico in materia sanitaria a un'azienda ospedaliera. Ma sono senz'altro esclusi tutti i casi, più frequenti, in cui si affida a tecnici dell'Università incarichi di ricerca o di progettazione.

Il caso specifico riguardava un affidamento da 200mila euro disposto in via diretta dalla Asl di Lecce all'Università del Salento per lo svolgimento di verifiche sulla vulnerabilità sismica di strutture ospedaliere.

La sentenza del Consiglio di Stato - nel riconoscere che il contratto vedeva la Asl beneficiare dietro corrispettivo del servizio svolto dall'Università che, a sua volta, si poneva come «operatore economico privato che offre sul mercato servizi rientranti nel campo di applicazione delle direttive Ue» - recepisce in toto le considerazioni della Corte di giustizia europea del 19 dicembre (causa C 159/11). In quella pronuncia i giudici europei avevano dichiarato illegittimi gli accordi di collaborazione stipulati fra amministrazioni e Università per affidare in via diretta e senza gara, incarichi per servizi di ingegneria e di

**FALSI CIECHI PER LA
PENSIONE ...GIOCNAVANO
AL VIDEOPOKER**



consulenza; la sentenza aveva affermato che gli accordi previsti dalla legge 241/90 non possono essere utilizzati per eludere l'obbligo di affidare a terzi con gara contratti a titolo oneroso e sono legittimi soltanto se prevedono una effettiva cooperazione fra i due enti per l'adempimento comune di un servizio pubblico, senza prevedere un compenso.

Dopo la sentenza di primo grado del Tar Puglia, che aveva dichiarato illegittimo l'affidamento diretto dell'incarico all'Università, per omesso ricorso alle procedure di evidenza pubblica, il Consiglio di Stato aveva rimesso la questione alla Corte di giustizia in via pregiudiziale sulla legittimità degli accordi ex articolo 15 della legge 241/90.

La Corte europea aveva affermato la violazione delle norme delle direttive appalti in quanto l'accordo non costituiva una forma di cooperazione in comune di attività fra due amministrazioni aggiudicatrici (cioè l'adempimento in comune di una funzione di servizio pubblico, così come prevede la legge 241/90), bensì un vero e proprio contratto di consulenza per servizi a fronte del pagamento di un compenso per il quale occorreva procedere con gara.

Fonte: Il Sole 24 Ore

Province, una scatola vuota

Il ddl di riforma approda sul tavolo del consiglio dei ministri. E fa già discutere

Province ridotte ad enti territoriali di secondo livello con funzioni circoscritte a pianificazione territoriale, ambiente, trasporti e scuola. Città metropolitane operative dal 1° luglio 2014 in sostituzione degli attuali enti di area vasta, salvo diversa decisione da parte di almeno un terzo dei comuni interessati. Individuazione delle unioni come modalità privilegiata di adempimento dell'obbligo di gestione associata delle funzioni fondamentali da parte dei municipi più piccoli. Sono questi, in estrema sintesi, i contenuti salienti del disegno di legge sul riaspetto della p.a. locale che oggi è approvato all'esame preliminare del consiglio dei ministri.

Il testo ricalca, pur con qualche modifica, quello anticipato la scorsa settimana da questo giornale (si veda ItaliaOggi del 20 luglio). Province. In proposito, il disegno di legge introduce una sorta di disciplina transitoria, destinata ad applicarsi in attesa del varo della riforma costituzionale già avviata. Come accennato, le province cesseranno di avere organi eletti in via diretta dai cittadini. Il presidente, infatti, sarà scelto da e fra i sindaci in carica, una minoranza dei quali comporrà anche il consiglio provinciale.

Tutti i primi cittadini, inoltre, siederanno nell'assemblea dei sindaci, chiamata ad approvare lo statuto ed i bilanci. Le elezioni dei nuovi vertici scatteranno subito dopo l'entrata in vigore della legge e dovranno svolgersi entro 20 giorni dalla proclamazione dei sindaci eletti a seguito della prima tornata di elezioni amministrative. Come detto, le nuove province avranno funzioni limitate a pianificazione del territorio, valorizzazione dell'ambiente, trasporti e strade provinciali, programmazione della rete scolastica. Gli altri compiti passeranno ai comuni (singoli o associati in unioni), salvo quelli che le regioni, nelle materie di propria competenza, decideranno di trattenere a sé.

La transizione, peraltro, sarà tutt'altro che semplice, al punto che, in attesa di una futura (e ancora tutta da defini-

re) riforma della finanza locale, le entrate tributarie continueranno ad essere riscosse dalle province, rendendo quindi necessaria la costruzione di un sistema di trasferimenti da queste a sindaci e governatori. Città metropolitane. Dal prossimo 1° gennaio, saranno costituite le città metropolitane di Torino, Milano, Venezia, Genova, Bologna, Firenze, Bari, Napoli e Reggio Calabria. I nuovi enti (anch'essi di secondo livello, ma con la possibilità di prevedere l'elezione diretta del sindaco e del consiglio metropolitano, sia pure solo dopo l'approvazione di una legge elettorale ad hoc e comunque non prima di un triennio) avranno inizialmente funzioni limitate all'approvazione dello statuto. Il battesimo vero e proprio è previsto per il 1° luglio 2014, allorché esse subentreranno alle attuali province, assumendo ampi compiti che includeranno anche sviluppo economico e sociale, organizzazione dei servizi pubblici, mobilità e viabilità. A quel punto, le province saranno soppresse, salvo che, entro il prossimo 28 febbraio, almeno un terzo dei comuni del territorio interessato (fra loro confinanti) non chieda di restare fuori dal nuovo ente: in tal caso, l'attuale provincia resterà in funzione (con organi eletti secondo le nuove modalità) sul nuovo e più ristretto ambito.

Anche qui la successione si prospetta complessa, specie laddove la città metropolitana si affiancherà all'attuale provincia, al punto che si prevede addirittura la possibilità per ciascuno dei due enti di ricorrere alla Corte dei conti avverso gli atti di riparto delle risorse patrimoniali, strumentali, umane e finanziarie. Le città metropolitane, inoltre, avranno le stesse entrate delle province, ma dovranno ritrasferirne una quota se queste sopravviveranno. Anche la gestione del Patto si annuncia come un rebus: in caso di coabitazione fra vecchio e nuovo ente, ciascuno risponderà "in solido" dell'obiettivo. Unioni di comuni. Esse diventano lo strumento prioritario per l'adempimento dell'obbligo di gestione associata delle funzioni da parte dei piccoli comuni.

L'alternativa della convenzione rimane, ma potrà essere adottata al massimo per un periodo di cinque anni dall'entrata in vigore della legge, dopo di che i comuni interessati dovranno comunque unirsi.

Rispetto alla bozza iniziale, tuttavia, risultano fortemente depotenziati gli incentivi per tali forme associative. Non è più prevista alcuna forma di agevolazione diretta ai fini del Patto, ma solo un invito alle regioni a favorire i processi aggregativi attraverso la regionalizzazione verticale. Saltano anche le premialità ed i contributi aggiuntivi per le fusioni.

Fonte: Italia Oggi



COME CONTATTARCI

Tel. : +39 3491713529 - Fax : 01119707300

email: dentrolenotizie.it@gmail.com

Roberto LOIACONO cell. 3491713529
email: csarobertoloiacono@gmail.com

Gianni FAVARO cell. 3388099377
email: csagiannifavarro@gmail.com

Angela TUMBARELLO cell. 3394713697
email: csaangelatumbarello@gmail.com

Giovanni QUARTARONE
email: csagiovanniquartarone@gmail.com

CISL - FP : TOGLIAMO IL DISTURBO !

Perché oltre 400 iscritti CISL-FP, 80 R.S.U. hanno deciso di uscire dalla Cisl-Fp ?

Perché non condividono più la linea politico-sindacale della CISL-FP? **Anche ma non solo ...**

Perché nella CISL-FP la democrazia non è più di casa? **Anche ma non solo ...**

Perché nella CISL-FP il rispetto delle regole, degli statuti e regolamenti viene attuato ad uso e consumo proprio e quando fa comodo? **Anche ma non solo ...**

Perché i Consigli Generali della CISL-FP non vengono più convocati per discutere di problemi sindacali, ma solo per ratificare quello che viene imposto e guai ad opporsi? **Anche ma non solo ...**

Perché se gli organismi previsti dallo statuto CISL-FP non fanno comodo al vertice non vengono eletti? **Anche ma non solo...**

Perché si dice di voler utilizzare le risorse finanziarie a favore degli iscritti, dell'attività sui posti di lavoro e poi in concreto si utilizzano per altro? **Anche ma non solo ...**

Perché si dice di voler dare più supporto agli iscritti, alle RSU e poi si procede ad una riorganizzazione che tutto farà, ma che non darà più supporto agli iscritti ed alle RSU anzi ne darà di meno? **Anche ma non solo...**

Perchè le persone che osano e continuano ad opporsi a tutto ciò, vengono considerate nemici personali da abbattere? **Anche ma non solo ...**

Perché nei confronti di coloro che credono nella democrazia, nel valore del confronto, nel valore del Sindacato, nel valore/rispetto delle lavoratrici/lavoratori - delle iscritte/iscritte e delle RSU e continuano a non piegarsi al volere del vertice, vengono attuati comportamenti che non rispettano la persona, ma cosa ben più grave ne calpestano la dignità? **Anche...**

Questi sono i motivi che hanno fatto decidere ad oltre 400 iscritti e 80 RSU Autonomie Locali di uscire dalla CISL-FP Area Metropolitana Torino e Canavese, questi sono sempre i motivi per cui alcuni mesi orsono anche circa 450 iscritti Sanità sono usciti dalla CISL-FP Area Metropolitana Torino e Canavese.

Lasciamo la CISL dopo molti anni di appartenenza/militanza (40 – 30 – 20 – 15 – 10...), dopo un lungo periodo di riflessione e dopo un lungo periodo di travaglio anche interiore, ma riteniamo che non si possa rimanere in una federazione che si sta riformando/riorganizzando per continuare a chiamarsi sindacato e che però **non ha alcuna intenzione di FARE SINDACATO**.

Abbiamo fatto questa scelta perché CREDIAMO nel SINDACATO e continueremo a FARE ATTIVITA' SINDACALE nei luoghi di lavoro, così come abbiamo sempre fatto **mettendo al primo posto LA PERSONA ed i suoi problemi, sempre presenti e sempre vicino alle/i LAVORATRICI/LAVORATORI**.

Continueremo a FARE SINDACATO sotto un'altra bandiera, mettendoci come sempre tutto il nostro impegno, la nostra competenza, la nostra serietà, la nostra chiarezza, limpidezza, onestà e coerenza.

Grazie a tutti coloro che hanno deciso di condividere questa scelta e nel seguirci ci hanno dato e continuano a darci la carica, l'energia per continuare a **RAPPRESENTARE LE LAVORATRICI/LAVORATORI ed IL LAVORO**.

Grazie a tutti coloro che vorranno far parte di questo gruppo e che vorranno darci una mano nell'affermare che **il SINDACATO è utile solamente se si dedica a FARE SINDACATO**.

Dai forza alle lavoratrici/lavoratori, Cammina con noi a difesa dei Diritti e della Dignità.

CONTATTACI : Roberto LOIACONO Cell. 349 -17 13 529

" LIBERTA' E' PARTECIPAZIONE " (Giorgio Gaber)